United Nations A/HRC/26/25/Add.2

General Assembly

Distr.: General
24 April 2014
English
Original: Spanish

Human Rights Council
Twenty-sixth session
Agenda item 3
Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development

Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises

Addendum

Report on the First Latin America and Caribbean Regional Forum on Business and Human Rights*

Summary

In November 2012 the Working Group decided that to increase the number of persons, victims, civil society actors, businesses, Governments and regional organizations actively involved in the uptake of the Guiding Principles on Business and Human Rights, Regional Forums would be made an integral part of its working methods. The purpose of these regional gatherings is to identify challenges and best practices and to spur the creation of local networks and capabilities and of forums for dialogue that bring together civil society, Governments and businesses so that they may discover common foundations that will make progress on the uptake of the Guiding Principles possible. The aim of the Regional Forums, moreover, is to encourage local uptake of the Guiding Principles by putting the issue on the agendas of economic and political actors. The Guiding Principles may well be a universal set of guidelines, but implementing them in a particular case requires meeting local needs.

This report covers the major themes and the points of view expressed by participants in the First Latin America and Caribbean Regional Forum on Business and Human Rights,

* The summary of the present report is being circulated in all official languages. The report itself, contained in the annex to the summary, is being circulated in the language of submission only.

GE.14-13888 (E) 130514 190514

1413888

Please recycle

organized by the Working Group and held on 28 and 29 August 2013 in Medellín (Colombia), in addition to the points of view expressed at the side events of 27 and 30 August, also held in Medellín.[1] The Working Group likewise included information on the organization of the Regional Forum and, so that they may be properly interpreted, on the Guiding Principles. The purpose of this document is to report on implementation and on the debate in the region on the issue of business enterprises and human rights, as expressed by local actors. The Forum agenda, the text of the main statements and the documents submitted by some of the participants can be found on the Working Group's website.[2] Accounts of experiences implementing the Guiding Principles, shared during the Regional Forum, can be found in an appendix to this report.

[1] Fundación Ideas para la Paz provided support for the drafting of this report.

[2] See: http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2013LACRegionalForumBusinessandHumanRightsInfo.aspx.

Anexo

[Español solamente]

Índice

		Párrafos	*Página*
I.	Contexto sobre los Foros Regionales	1–8	4
	A. Organización y participación del Foro Regional de América Latina y el Caribe	1–4	4
	B. Comentarios sobre el Foro Regional	5–6	5
	C. Una reunión sin precedentes en América Latina y el Caribe	7–8	6
II.	Tendencias regionales	9–49	6
	A. Impactos adversos y violaciones de los derechos humanos	10–14	6
	B. Implementación por los Estados	15–18	9
	C. Implementación por las empresas	19–20	10
	D. Tendencias en los casos de litigio	21–23	10
	E. Mecanismos de reparación eficaces	24–31	10
	F. El rol de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos	32–33	12
	G. Comercio e inversión extranjera	34	13
	H. Reportes, medición y auditorías	35–37	13
	I. Derechos de pueblos indígenas y empresas	38–42	15
	J. Roles de los afectados y de las organizaciones de la sociedad civil	43–47	15
	K. Género	48–49	16
III.	Las fortalezas y los retos de América Latina y el Caribe sobre la cuestión de empresas y derechos humanos	50–52	16
	A. Institucionalidad	50	16
	B. Competitividad	51	17
	C. Los términos del debate y las percepciones	52	17
IV.	Conclusiones	53–56	18
Apéndice			
	Algunas experiencias de implementación de los Principios Rectores compartidas durante el Foro Regional		20

I. Contexto sobre los Foros Regionales

A. Organización y participación del Foro Regional de América Latina y el Caribe

1. El Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas decidió iniciar en América Latina y el Caribe el ciclo de Foros Regionales por varias razones: la región ha sido y continúa siendo escenario de presuntas o probadas violaciones de derechos humanos que involucran a empresas regionales o extranjeras; la región tuvo una baja representación en el primer período de sesiones anual del Foro sobre las empresas y los derechos humanos llevado a cabo en Ginebra en 2012 y se vio conveniente abrir un espacio para escuchar las voces locales; y, por último, el Grupo de Trabajo no tendría en los años 2012 o 2013 una misión de visita oficial a un país de la región, ya que se habían programado otras misiones primero.

2. La organización del Primer Foro Regional tomó más de seis meses y requirió extensas comunicaciones previas, que incluyeron consultas con las misiones ante las Naciones Unidas de los Estados de América Latina y el Caribe, con representantes de la sociedad civil de la región, incluyendo de pueblos indígenas, y con organizaciones empresariales y funcionarios públicos. El Grupo de Trabajo contó con el apoyo del Gobierno de Colombia y de la oficina para América Latina del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). El Gobierno de Colombia, la gobernación de Antioquia y la alcaldía de Medellín fungieron como sede y anfitriones locales.

3. Estas fueron las sugerencias comunicadas en las consultas realizadas para la organización del Foro Regional:

a) Que el foro diera prelación a las voces locales, es decir, a las organizaciones de la sociedad civil, gobiernos y empresas de la región;

b) Que asistieran multinacionales extrarregionales, y los gobiernos donde residen sus casas matrices, para que pudieran dar información sobre su progreso en la implementación de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos;

c) Que se redoblaran los esfuerzos para tener representantes de empresas de toda la región con el fin de entender el estado de la implementación de los Principios Rectores y de resaltar la importancia de estos ante la comunidad empresarial;

d) Que se incluyeran los siguientes temas:

i) Derechos de pueblos indígenas y el sector extractivo;

ii) Derechos de la mujer;

iii) Iniciativas verdes y el sector agrícola;

iv) Derechos de los niños;

v) Buenas prácticas y retos por parte de empresas y gobiernos;

vi) Los logros de las redes del Pacto Mundial;

vii) Ejemplos exitosos y fallidos de exigencias de debida diligencia en derechos humanos por parte de gobiernos hacia las empresas;

viii) Opciones de regulación nacional para las empresas;

ix) Opciones internacionales para obligar a las empresas e implementar los Principios Rectores y así nivelar globalmente la implementación;

x) Formas para solucionar los obstáculos a una reparación eficaz;

xi) Los problemas de los defensores de derechos humanos en la región y la criminalización de la protesta;

xii) Conexiones entre iniciativas de desarrollo sostenible y la implementación de los Principios Rectores;

c) Que la cuestión de la justicia se abordara de forma constructiva, es decir, que su examen no se circunscribiera a la descripción de patrones de violaciones o al listado conocido de obstáculos por los cuales la justicia en ocasiones no actúa en la región frente a violaciones de derechos humanos por parte de empresas, sino que se avanzara en propuestas para superar los problemas;

f) Que los organizadores del Foro Regional hicieran esfuerzos por involucrar a los gobiernos de toda la región;

g) Que se mantuvieran las reglas de diálogo y participación respetuosos que se usan en los recintos de las Naciones Unidas;

h) Que se abriera, así como se hizo en Ginebra para el período de sesiones anual del Foro en 2012, un espacio previo para tener un diálogo más extenso con víctimas y miembros de la sociedad civil el día antes del Foro Regional;

i) Que se celebraran sesiones paralelas con grupos más pequeños para ahondar en temas específicos de empresas y derechos humanos.

4. Las sugerencias arriba mencionadas influyeron en la organización del Foro Regional. Además de estas sugerencias, el Grupo de Trabajo solicitó a expertos y organizaciones involucradas en la implementación de los Principios Rectores que facilitaran sesiones paralelas y talleres de capacitación sobre: los Principios Rectores en general; la implementación de los Principios Rectores en contextos de pueblos indígenas; mecanismos de reparación eficaces; tendencias sobre reporte y auditoría; y herramientas de implementación de los Principios Rectores para la sociedad civil. El Gobierno de Colombia y el PNUD organizaron sesiones paralelas sobre prácticas nacionales e iniciativas del PNUD relacionadas con los Principios Rectores.

B. Comentarios sobre el Foro Regional

5. Muchos de los actores que asistieron al Foro Regional expresaron su apoyo al evento y acogieron con entusiasmo la oportunidad de tener una plataforma neutral para reunir personas, organismos y organizaciones que rutinariamente no tienen un espacio común para discutir la cuestión sobre empresas y derechos humanos[a].

6. Algunas organizaciones de la sociedad civil expresaron que el formato del Foro Regional dificultaba la participación de los asistentes y que, en su visión, el Foro trató sobre la responsabilidad social empresarial y no sobre el respeto a los derechos humanos y que, por lo tanto, constituía una forma de distorsionar los tratados internacionales de derechos humanos. Estas organizaciones hubieran querido ver menos empresas y menos representantes de los organismos de las Naciones Unidas en los paneles sustantivos. El Grupo de Trabajo emitió respuestas a estas cartas en septiembre y octubre de 2013[b].

[a] Algunos intercambios se dieron por correspondencia escrita; ver www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/2013LACRegionalForum1HRStatements.aspx.

[b] Ver las cartas de organizaciones de la sociedad civil en la página web del Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH).

C. Una reunión sin precedentes en América Latina y el Caribe

7. Nunca antes en la región se había llevado a cabo un foro sobre empresas y derechos humanos multi-actor de esta magnitud y con el objetivo expreso de avanzar en la implementación de los Principios Rectores. Asistieron aproximadamente 415 personas de 17 países de Latinoamérica y el Caribe y de otros 10 países fuera de la región[c]. De los asistentes, el 41% provino de organizaciones de la sociedad civil, el 28% de empresas y asociaciones industriales, el 12% de gobiernos y el 19% de organismos de las Naciones Unidas, defensorías del pueblo, sindicatos y otras iniciativas regionales y globales. De los 73 panelistas y moderadores que participaron en los paneles del Foro, incluyendo los expertos de los talleres de trabajo y sesiones adjuntas, el 32% provino del sector empresarial, el 23% de la sociedad civil, el 23% de gobiernos nacionales, y el 22% de agencias de Naciones Unidas, otros organismos regionales e internacionales y otras iniciativas de carácter mixto sobre empresas y derechos humanos.

8. El Grupo de Trabajo agradece a los Gobiernos de Australia, el Canadá, Colombia y España por sus contribuciones, y agradece la gestión de la Fundación Ideas para la Paz y de diversas empresas. Todos hicieron posible el evento y las sesiones adjuntas al igual que la participación de representantes de la sociedad civil en el Foro Regional.

II. Tendencias regionales

9. A continuación se describen los tipos de impactos adversos y violaciones de los derechos humanos que suceden en la región y que fueron mencionados en el Foro Regional. También se mencionan medidas e iniciativas que se están dando en la región para hacer frente a los abusos de los derechos humanos, según lo reportado por los participantes al Foro Regional (véase apéndice).

A. Impactos adversos y violaciones de los derechos humanos

10. Participantes en el Foro Regional llamaron la atención sobre los siguientes impactos adversos y violaciones de los derechos humanos que involucran a empresas:

a) Existen impactos laborales adversos en la cadena de valor de empresas textiles y de prendas de vestir tanto de la región como multinacionales, quienes tienen varias capas de subcontratación. En los últimos eslabones de la cadena no se respetan los derechos laborales mínimos y las leyes no contemplan cómo responsabilizar a todas la cadena por estos abusos. En estas cadenas de valor frecuentemente se ven migrantes de países vecinos, que tienden a ser particularmente vulnerables. En la industria de la moda también es frecuente ver trabajadoras con muy bajos salarios;

b) Existen aún casos de trabajo infantil y de violaciones de los derechos laborales en el sector agrícola. Un reto específico que se mencionó con respecto a este y

---

www.business-humanrights.org/Links/Repository/1022144 y http://business-humanrights.org/media/documents/escr-net-statement-aug-2013.pdf, y la respuesta del Grupo de Trabajo en http://business-humanrights.org/media/documents/12_09_wg_letter_to_escr_net.pdf.

[c] Alemania, Argentina, Australia, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Dinamarca, Ecuador, España, Estados Unidos de América, Guatemala, Honduras, México, Noruega, Nicaragua, Países Bajos, Panamá, Paraguay, Perú, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Suiza, Trinidad y Tobago, Uruguay, Venezuela (República Bolivariana de). Ver listado de organizaciones y agencias representadas en www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/submissionsColombia/List_of_registered_organisations.pdf.

otros sectores productivos (por ejemplo, construcción y comercio) fue la informalidad en la economía. La informalidad hace que, por ejemplo, los trabajadores no estén amparados por la seguridad social;

c) No todos los proyectos de infraestructura que se hacen en la región, con el apoyo de los gobiernos, llevan a cabo estudios de impactos ambientales y sociales completos siguiendo metodologías compatibles con los derechos humanos. También se presentan casos en los que no se ha efectuado la comunicación apropiada con las comunidades potencialmente afectadas o no se ha respetado la normativa internacional con respecto al principio del consentimiento previo, libre e informado que rige para los pueblos indígenas. Estas fallas limitan las acciones de prevención y mitigación que los proyectos pueden llevar a cabo con respecto a los impactos adversos sobre los derechos humanos;

d) El impacto de los proyectos de gran infraestructura varía. Incluye la deforestación y la contaminación del aire, del suelo o del agua, las cuales luego afectan a la salud de las personas o su posibilidad de acceder a alimentación. Otro efecto es el desplazamiento de personas, al igual que reasentamientos que no se gestionan de acuerdo con los estándares internacionales sobre la materia. Otro tipo de efecto es la dinámica de amenazas, hostigamientos y asesinatos de defensores de los derechos humanos que se oponen a proyectos de infraestructura.

e) Los impactos por la minería y otros proyectos del sector energético suscitan vivos debates en la región. Los debates se centran, entre otros, en los temas siguientes:

i) La distribución de dinero entre los países de la región y los inversores extranjeros;

ii) La distribución de las regalías y los impuestos al interior de los países, entre las instancias nacionales y locales y las trabas para que los dineros se inviertan bien;

iii) Los intereses políticos individuales que pudieran estarse tejiendo alrededor de la aceptación y oposición de operaciones extractivas;

iv) Los impactos ambientales;

v) Los derechos de los pueblos indígenas y el deseo de algunos de obtener condiciones más favorables en los beneficios que se reciben, al igual que el deseo de evitar afectaciones negativas a sus modos de vida y a su cultura;

vi) Fallas en los procesos de consulta y consentimiento previo, libre e informado;

vii) Posibles vínculos entre funcionarios de los gobiernos y las empresas, que resultan en reglamentaciones que desfavorecen los derechos e intereses de las comunidades;

viii) La impunidad de empresas multinacionales frente a casos de violaciones por sus subsidiarias;

ix) Las amenazas a la vida e integridad de los defensores de derechos humanos.

11. Los participantes mencionaron una amplia gama de factores que pueden estar contribuyendo a la ausencia de respuestas adecuadas por parte de los Estados y las empresas para hacer frente a los impactos adversos:

a) No siempre se cuenta marcos regulatorios adecuados, a pesar de los compromisos adquiridos por los países mediante los tratados internacionales en materia de derechos humanos;

b) Existe impunidad frente a casos de violaciones de los derechos humanos de defensores que han sido amenazados o asesinados;

c) No hay adecuada planeación sobre la forma en que se usan y ocupan las tierras tanto en áreas rurales como urbanas. Esto dificulta, por ejemplo, hacer un balance apropiado entre la demanda para la producción agrícola y la producción de minerales y metales, o la demanda simultánea de pequeños y de grandes empresarios;

d) No hay una cultura o reglas de transparencia que animen a que las empresas y los gobiernos brinden información relevante y oportuna sobre las operaciones económicas que licencian, sus impactos y los planes de manejo preliminares a ser consultados con las comunidades;

e) Existen problemas en la interacción de algunas empresas con las comunidades y con los trabajadores, especialmente en contextos que incluyen a pueblos indígenas. Algunas veces, la actitud de las empresas es arrogante y discriminatoria, lo que dificulta que se materialicen procesos de consulta significativos o que se lleguen a resoluciones de disputas efectivas;

f) La sociedad civil recalcó la posible existencia de acciones de *lobby* inadecuadas por parte de empresas sobre los gobiernos que resultan en reglamentación laxa frente a la prevención, mitigación y reparación de impactos adversos;

g) Muchos participantes tanto de la sociedad civil como del empresariado mencionaron la corrupción como un problema especialmente grave y potencialmente relacionado con los patrones de abusos de los derechos humanos.

12. Durante el Foro Regional, el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH) circuló una versión preliminar del informe titulado "Empresas y Derechos Humanos en América Latina y el Caribe: panorama sobre los acontecimientos más recientes. Septiembre de 2013"[4]. Este contiene una relación de impactos positivos y negativos de las empresas durante 2012 y 2013. El informe incluye tanto empresas con casa matriz en América Latina y el Caribe, como empresas con operaciones y oficinas en la región y cuya casa matriz se encuentra fuera de ella.

13. Según el estudio, las denuncias más frecuentes en la región se refieren a hostigamientos, amenazas y asesinatos de opositores a los proyectos, incluyendo defensores de derechos humanos. Según varias de las denuncias, en estas acciones estuvieron involucrados miembros de la Fuerza Pública, proveedores de servicios de seguridad privada de las empresas, grupos armados ilegales y miembros de las comunidades que están a favor de los proyectos. Las denuncias también se refieren a efectos sobre los derechos laborales. Se destacan amenazas y despidos de trabajadores sindicalizados, e impactos sobre la salud de trabajadores. También se refieren dichas denuncias a los efectos sobre la salud de las comunidades aledañas. Finalmente, las denuncias mencionan con frecuencia la ausencia de procesos de consulta y consentimiento previos, el acaparamiento de tierras, los desalojos y los desplazamientos forzados.

14. Finalmente, cabe señalar que el espectro de actividades económicas que afecta tanto a pueblos indígenas como a afrodescendientes no se limita al sector petrolero y minero. El informe registra denuncias que se refieren también a proyectos de construcción de infraestructura, plantas hidroeléctricas, y empresas en los sectores textil, agrícola, turístico y del transporte.

[4] Informe disponible en www.business-humanrights.org/media/documents/informe_regional_america_latina_y_el_caribe.pdf.

B. Implementación por los Estados

15. Los diálogos y presentaciones en el Foro Regional mostraron la amplia gama de acciones que los Estados de la región y fuera de ella están tomando y pueden tomar para implementar los Principios Rectores. En parte, la amplia gama de acciones es precisamente uno de los retos de la aplicación de la sección I de los Principios Rectores, que se dirige a los Estados. Representantes de los gobiernos, representantes de la sociedad civil y expertos que asistieron al Foro Regional mencionaron medidas relativas a los siguientes ámbitos, entre otros:

a) El fortalecimiento de la aplicación de la ley en materia laboral y el complemento de la aplicación de la ley con iniciativas público-privadas;

b) La introducción de regulación bancaria para pedir a los bancos que financian a otros sectores, entre ellos el extractivo, que hagan análisis de riesgos e impactos alineados con los Principios Rectores;

c) La participación en iniciativas multi-actor que ayudan a concretar protocolos de acción tanto para los gobiernos como las empresas (por ejemplo en el caso de las Guías Colombia en Seguridad y Derechos Humanos) con el de cumplir la ley y hacer frente a situaciones complejas en el ámbito de la seguridad y sociales;

d) La formulación de planes nacionales de acción;

e) El empoderamiento a las Defensorías del Pueblo para que promocionen, eduquen, diriman conflictos, monitoreen y adjudiquen en esta materia en procesos no judiciales;

f) La introducción de requisitos específicos de debida diligencia y reporte para zonas e industrias donde hay riegos de impactos adversos;

g) La introducción de sanciones administrativas, diferentes a las multas, para aquellas empresas que no cumplen con la ley.

16. También se mencionaron varios desafíos vistos desde la perspectiva de los Estados. Entre ellos están: la politización y polarización alrededor de proyectos económicos específicos; la dificultad de identificar las preocupaciones materiales de las personas cuando hay diversidad de actores con sus propias agendas particulares que no siempre guardan relación con la protección de los derechos humanos de las personas o la solución de problemas; los términos de negocio que los inversionistas extranjeros solicitan, los cuales no siempre están alineados con los Principios Rectores.

17. La cuestión sobre la aplicación extraterritorial de medidas preventivas o punitivas fue abordada por los participantes al Foro Regional. En el diálogo se ventilaron algunos de los retos prácticos relacionados con posibles medidas de esta índole. Por ejemplo, la necesidad de establecer los términos de la cooperación policial y judicial entre las agencias de diferentes países para investigar y adjudicar en casos y la necesidad de tener claridad sobre los términos de extradición de personas.

18. Otro de los grandes desafíos que se señalaron en el Foro Regional se remite a la necesidad de contar con más transparencia en las relaciones entre el Estado y las empresas. En este sentido se subrayó la urgencia de que los procesos que suponen un diálogo entre empresas y Estado, cuando se negocian los términos de la inversión extranjera o los términos de un proyecto específico, puedan ser objeto de conocimiento de la sociedad civil, estén enmarcados en reglas de juego transparentes y se anclen en procesos de rendición de cuentas.

C. Implementación por las empresas

19. Durante el Foro Regional se presentaron varios ejemplos sobre la implementación de los Principios Rectores (véase apéndice).

20. Las empresas que participaron en el evento y otros expertos compartieron información sobre prácticas y retos en todas las áreas de implementación de los Principios Rectores. Dichas áreas de implementación cubren el entrenamiento de administradores superiores y personal, el análisis de impactos sobre las personas y riesgos para la operación derivados de dichos impactos, sistemas gerenciales para asignar responsabilidades y hacerles seguimiento, el manejo de situaciones problemáticas específicas, la interacción con grupos de interés, la comunicación y el reporte, la participación en mecanismos de quejas y la participación en iniciativas multiactores. Las empresas en la región usan herramientas como el Global Reporting Initiative (GRI) y la norma ISO 26000, espacios de intercambio de experiencias como las redes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y diálogo con sus socios comerciales en la cadena de valor para avanzar en la implementación de los Principios Rectores. Según la información compartida, el nivel de conocimiento e implementación en la región es poco uniforme. Hay empresas con amplio conocimiento en la materia, y otras que apenas comienzan a aprender sobre los Principios Rectores. Por lo general, pareciera que las empresas tratan con mayor facilidad temas relacionados con los derechos de los niños y los derechos laborales, y en cambio enfrentan mayores retos con situaciones que guardan relación con la protección de los consumidores, el uso de la tierra, la vigilancia privada y el respeto por los derechos de los pueblos indígenas.

D. Tendencias en los casos de litigio

21. De acuerdo con la información del CIEDH, durante los últimos años, la mayoría de los litigios sobre empresas y derechos humanos en América Latina y el Caribe ha involucrado al sector extractivo, aunque este no ha sido el único en enfrentar demandas. Algunos casos se refieren a problemas de las empresas con sus prácticas de seguridad. Los litigios involucran disputas o conflicto entre organizaciones de la sociedad civil locales y extranjeras y empresas nacionales y extranjeras, y suelen tener visibilidad en los medios de comunicación.

22. De otra parte, existen investigaciones judiciales en países del Cono Sur que involucran a exfuncionarios de multinacionales por su presunta participación en el secuestro, tortura y desaparición forzada de trabajadores durante las dictaduras militares. Así mismo, altos tribunales del Canadá y el Reino Unido han aceptado procesar casos en sus cortes contra empresas multinacionales acusadas por violaciones de derechos humanos en la región.

23. Varios participantes recalcaron la existencia de barreras para llevar casos a las cortes. Estas se mencionan en la siguiente sección.

E. Mecanismos de reparación eficaces

24. Según el debate que se dio en el Foro Regional, hay varias razones por las cuales amplios sectores de la sociedad civil y los Estados ven el acceso a la reparación como una pieza central del naciente régimen global sobre empresas y derechos humanos: materializa el derecho de las víctimas a la reparación; se hace justicia a través de sanciones a los perpetradores; y se cimienta un desincentivo estructural a la posible mala conducta de las empresas (el efecto disuasorio). Si las empresas saben que la ley prohíbe un impacto determinado y que además de eso se exponen a una consecuencia grave por su

incumplimiento, entonces dejarán de operar con impactos negativos; este es el razonamiento. Existe, por supuesto, un abanico más amplio de incentivos que pueden moldear la conducta de las empresas. La manera como estos incentivos operan y se complementan es objeto de estudio de esta nueva fase de aprendizaje sobre las normas en empresas y derechos humanos. Por ejemplo, en el diálogo que rodea la operación de los puntos de contacto nacional de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), algunos han planteado que debería haber una consecuencia negativa para aquellas empresas que se nieguen a solucionar sus problemas con comunidades o empleados a través de los servicios de mediación que prestan estas oficinas. Esa consecuencia negativa puede ser, según las organizaciones de la sociedad civil, la suspensión de créditos y apoyo del Estado para la exportación y comercialización internacional.

25. Los obstáculos que enfrentan las víctimas para acceder a la reparación son numerosos y a nivel mundial ya se han documentado extensivamente[e]. En el Foro Regional se mencionaron los siguientes obstáculos para América Latina y el Caribe:

a) Falta de recursos materiales, acceso a conocimiento técnico y a abogados apropiados que igualen las capacidades de las empresas, especialmente cuando se trata de empresas globales;

b) Falta de acceso al material probatorio;

c) Temor a represalias en forma de daños a la reputación;

d) Amenazas a la integridad física propia o de familiares y testigos;

e) Estigmatización en el trabajo;

f) Violación de la integridad física;

g) Corrupción pública y conducta deshonesta de las empresas;

h) Una cultura jurídica formalista;

i) Falta de independencia de los órganos de justicia;

j) Dificultades para acceder a los diversos mecanismos locales e internacionales porque no se conocen bien sus procedimientos o porque acceder a ellos puede ser costoso;

k) Desconocimiento en materia de derechos humanos por parte de las víctimas.

26. El Foro Regional abordó un abanico de opciones judiciales y no judiciales de reparación, tanto a nivel doméstico como a nivel regional y transnacional. En la práctica, todos los tipos de mecanismos han tenido fortalezas y debilidades.

27. El Grupo de Trabajo hizo un llamado a usar estos mecanismos como lo indican los Principios Rectores, es decir, siguiendo los criterios de proceso efectivo y asegurándose que las decisiones de reparación sean compatibles con los derechos humanos. En algunas ocasiones hay énfasis en sanciones que no logran el objetivo de ser disuasivas de futuras conductas empresariales que llevan a impactos adversos o que le apuntan a transformar la cultura corporativa. Por ejemplo, hay sanciones en la forma de multas que no implican mayores consecuencias para las empresas que sistemáticamente tienen impactos negativos. También puede haber procesos de reparación que adoptan la forma de fallos judiciales que dictan compensaciones pero que no exigen cambios relevantes a las empresas o los Estados en cuanto a las prácticas o políticas que causaron las violaciones a los derechos humanos.

[e] Para citar un ejemplo, ver Oxford Pro Bono Publico, Universidad de Oxford, *Obstacles to Justice and Redress for Victims of Corporate Human Rights Abuses*, noviembre de 2008, disponible en www.reports-and-materials.org/Oxford-Pro-Bono-Publico-submission-to-Ruggie-3-Nov-2008.pdf.

También hay abusos de los mecanismos de quejas por parte de algunos usuarios, quienes los abordan como instrumentos para redistribuir la riqueza y no como instrumentos para solucionar problemas y reparar violaciones. Cuando esto sucede, las dinámicas de los mecanismos de quejas se pervierten y las víctimas no obtienen soluciones tangibles a sus problemas.

28. No hay información sistemática sobre los mecanismos de quejas de las empresas y algunos participantes expresaron que dichos mecanismos no pueden funcionar adecuadamente por la asimetría de poder que existe entre las víctimas y las empresas. Para superarla se espera que haya suficiente asistencia técnica a las víctimas para utilizar tanto mecanismos de quejas judiciales como no judiciales. Otros resaltaron que los diferentes mecanismos de resolución de disputas buscan ofrecer a aquellas sociedades y comunidades que lo deseen, la opción de tener procesos de diálogo y reconciliación que lleven a una convivencia pacífica. También se reportó que los mecanismos de quejas no judiciales, por ejemplo a nivel de una empresa, tienen el potencial de nutrir procesos de cambio cultural corporativo alineado con los Principios Rectores.

29. Otra preocupación expresada durante el Foro Regional es que aún no existe claridad sobre la responsabilidad que pudieran tener casas matrices con respecto a las acciones de sus subsidiarias. Una de las razones por las cuales este punto es importante es que las casas matrices tienen la capacidad de moldear los incentivos de sus subsidiarias, y esto debe tenerse en cuenta tanto para la prevención de posibles violaciones de los derechos humanos, como para la mitigación y reparación.

30. Entre las opciones que algunos asistentes al Foro Regional plantearon para mejorar el desempeño de los mecanismos de quejas judiciales y no judiciales, se mencionaron las siguientes:

a) Cuando el impacto o violación sean colectivos, buscar opciones para el litigio colectivo en caso de que se vaya a utilizar la vía judicial. Esto permite maximizar los recursos en favor de las víctimas;

b) En cuanto a soluciones de procesos, se sugiere la creación de fiscalías especializadas, por ejemplo en crímenes ambientales, o la generalización de la inversión de la carga de la prueba y hacer un levantamiento de experiencias estatales no judiciales;

c) Avanzar en la definición sobre responsabilidad criminal corporativa; otros hicieron mención a la necesidad de un tratado amplio que incluya este tema más especificaciones relativas a los derechos humanos para tratados de inversión, contratos Estado-empresa y los sistemas de arbitraje.

31. Durante el Foro Regional, el Grupo de Trabajo anunció que dentro de los proyectos que actualmente apoya de manera prioritaria, está un estudio experto sobre las opciones para superar la barreras prácticas al acceso a la reparación y las opciones para tener un instrumento interestatal que aborde particularmente crímenes de lesa humanidad, crímenes de guerra y otras violaciones graves. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos convocó un taller de expertos los días 7 y 8 de octubre de 2013 en Ginebra, cuyos resultados serán el objeto de futuras investigaciones y consultas a lo largo de 2014.

F. El rol de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

32. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha venido crecientemente abordando casos relacionados con los impactos adversos de operaciones económicas y de conductas de Estados que no logran prevenir impactos adversos por parte de empresas. La Comisión ha emitido en varios casos medidas cautelares para proteger a personas de

impactos del sector extractivo. Las audiencias especiales se presentan como otro mecanismo útil para dirimir conflictos y proteger derechos[f].

33. Entre los problemas más recurrentes identificados por la Comisión en la materia de empresas y derechos humanos se encuentran aquellos relacionados con la tierra (conflictos de tenencia y uso), el desplazamiento, la conflictividad social, la discriminación por razones étnicas o de orientación sexual. Cabe mencionar también la problemática de la protección por parte de la Fuerza Pública a empresas que son objeto de ataques, la cual se puede prestar a excesos en el uso de la fuerza por parte de los agentes de seguridad y complicidad en la violación de derechos humanos por parte de las empresas.

G. Comercio e inversión extranjera

34. Durante el Foro Regional se hizo referencia al aumento de acuerdos de inversión y de comercio, los cuales suscitan interrogantes con respecto a su relación con los Principios Rectores. En ese sentido, se discutió la necesidad de que los acuerdos se refieran de manera más explícita a la obligación de los Estados de proteger a las personas en su jurisdicción frente a los posibles impactos adversos de las empresas en cuanto a los derechos humanos, y a las expectativas que los Estados tienen frente a las empresas que operan amparadas por los tratados de inversión y comercio. Actualmente muy pocos acuerdos se refieren de manera directa a los derechos humanos y a la responsabilidad que compete a las empresas de acuerdo con los Principios Rectores. Ello implica que muy pocas reclamaciones relativas a esta cuestión pueden ser elevadas a los tribunales de arbitraje para que puedan ser dirimidas allí de ser necesario, y que en los contextos en los que se discute la protección de la inversión —un elemento necesario y que se rige por marcos legales internacionales—, no se sopesen las obligaciones de los Estados de proteger a las personas en su jurisdicción.

H. Reportes, medición y auditorías

35. Han surgido diferentes fórmulas de presentación de información por parte de empresas, como una herramienta para incentivar la adopción de la debida diligencia de las empresas, medir su desempeño e introducir correctivos. A nivel global, algunos Estados han estado introduciendo diferentes fórmulas de requisitos de presentación de informes[g]. Algunos han ideado fórmulas que no caben dentro de concepciones clásicas o exclusivas de lo voluntario u obligatorio, sino que son distintas. Por ejemplo, está la regla "Reporte si tiene una política de derechos humanos y diga qué hace. Si no la tiene, explique por qué piensa que no es necesaria". Algunas bolsas de valores también han comenzado a poner como requisito reportes de sostenibilidad que contienen capítulos de derechos humanos.

36. Durante el Foro Regional, el Grupo de Trabajo tuvo oportunidad de escuchar sugerencias e inquietudes desde la región y por parte de actores globales. Estas fueron las diferentes visiones:

a) Algunos expresaron la importancia de alinear el lenguaje y los formatos de reporte para no crear cargas burocráticas innecesarias y costosas. Sobre este punto, el Grupo de Trabajo ha animado la coordinación entre, por ejemplo, el GRI y otros, entre ellos

[f] Ver los temas de la audiencias en www.oas.org/es/cidh/audiencias/topics.aspx?lang=es.

[g] Entre estos están por ejemplo Dinamarca, los Estados Unidos y Francia. Véase también el proyecto legislativo de la Unión Europea donde se establece que las grandes empresas (que suman aproximadamente 18.000) deben reportar sus impactos ambientales, o en caso de no hacerlo, explicar sus razones por las que no lo hicieron. Ver http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/reporting-disclosure/index_en.htm#h2-1.

el proyecto Shift-Mazars, sobre un estándar de elaboración de informes y validación que tome específicamente a los Principios Rectores como referencia;

b) Conforme se avanza en las fórmulas de presentación de informes es importante sentar principios o criterios de recolección de información para asegurarse de que esta sea veraz y equilibrada;

c) Los informes y sistemas de auditorías no deben convertirse en reemplazos de la función de interpretación y desarrollo jurídico de los Principios Rectores, tarea que debe recaer sobre los órganos que tienen autoridad para hacerlo[h];

d) Los reportes públicos por parte de empresas —una medida de transparencia— pueden tener al menos tres tipos de impactos directos e indirectos sobre el grado de implementación de los Principios Rectores por parte de las empresas:

i) Apoyar la rendición de cuentas que hace la sociedad civil;

ii) Informar a los accionistas responsables;

iii) Estimular cambios en los modelos de gestión al interior de las empresas;

e) Son necesarios, según algunos participantes al Foro Regional:

i) El desarrollo de nuevas tecnologías para procesar grandes volúmenes de información y comparar el desempeño de las empresas;

ii) Reglas claras sobre la validación de la información para que ésta sea confiable;

iii) Expectativas claras sobre la debida diligencia y la calidad de información que se levanta en las cadena de valor, especialmente cuando hay más de un nivel de distancia y participantes de la cadena valor pequeños y con capacidades precarias;

iv) Niveles de carga administrativa realistas para las empresas y los funcionarios públicos de la región, especialmente teniendo en cuenta las exigencias de competitividad en el mercado;

v) El desarrollo de estándares globales con respecto a aquellas empresas o instituciones que llevaran a cabo tareas de auditoría y certificación en materia de derechos humanos[i].

37. Desde algunos sectores que asistieron al Foro Regional se expresó la preocupación de que las nuevas auditorías en derechos humanos que están surgiendo en el mundo empresarial se fueran a convertir *de facto* en herramientas de interpretación jurídica. La preocupación radica en los intereses, incentivos y experiencias (o falta de ellas) que pudieran tener los profesionales que trabajan para sociedades de auditoría, los cuales podrían socavar el terreno normativo avanzado en materia de derechos humanos. Para evitar este fenómeno, expertos de la sociedad civil recomendaron fortalecer dentro de las Naciones Unidas y de los Estados —los actores que tienen autoridad— la función de interpretación normativa basada en los Principios Rectores. Esta interpretación debe clarificar qué constituye o no una adecuada implementación de los Principios Rectores, y

[h] Sobre este punto el Grupo de Trabajo ha explicado la naturaleza de su apoyo al proyecto liderado por Shift y Mazars, el cual no pretende desplazar la función interpretativa de los diversos órganos de las Naciones Unidas que están creados para eso, incluyendo al Grupo de Trabajo. Véase el comunicado del Grupo de Trabajo en http://shiftproject.org/sites/default/files/UN%20Working%20Group%20Support%20for%20RAFI.pdf.

[i] Para más información del proyecto Shift-Mazars, ver http://www.business-humanrights.org/Documents/ShiftMazarsDiscussionPaper.

de acuerdo con los marcos normativos vigentes en materia de derechos humanos y los marcos que se desarrollen hacia el futuro, qué constituye un impacto negativo y una violación de los derechos humanos.

I. Derechos de pueblos indígenas y empresas

38. En agosto de 2013, el Grupo de Trabajo distribuyó su informe sobre la implementación de los Principios Rectores en contextos de pueblos indígenas (A/68/279), y en octubre lo presentó a la Asamblea General.

39. En el transcurso del Foro Regional, varios participantes subrayaron que los pueblos indígenas son comunidades que se ven afectadas de forma desproporcionada por actividades económicas, especialmente por aquellas que requieren grandes extensiones de tierras, y que esto se debe a que muchos de los recursos naturales se encuentran en territorios de estas comunidades. Dentro de los impactos se destacan afectaciones al derecho de mantener sus culturas y modelos de desarrollo propios, afectaciones a su soberanía alimentaria, e impactos ambientales en sus territorios.

40. En esta materia se señaló que aunque existen instrumentos y normas nacionales e internacionales para la protección de los derechos de los pueblos indígenas[1], es necesario que se cumplan a cabalidad por parte de los Estados y las empresas. En ese sentido, algunos participantes en el Foro Regional resaltaron que se requieren medidas que aseguren la aplicación y el cumplimiento de los instrumentos internacionales ya existentes. Por ejemplo, hay países en la región en los que aún no se cuenta con una normativa clara sobre la cuestión.

41. Adicionalmente, se llamó la atención sobre la necesidad de entablar un diálogo más equitativo entre empresas y comunidades indígenas, reconociendo que estas comunidades cuentan con un elemento central en la ecuación: la tierra. El tema de la tierra no solo es de suma importancia para la protección y el respeto de los derechos de estas comunidades, también pone sobre la mesa la posibilidad de que ellas adquieran una nueva situación en el campo económico, en tanto pueden convertirse en inversionistas, socios y/o empresarios gracias a la posesión de ese recurso.

42. Participantes del Foro Regional mencionaron que se requiere pasar de relaciones de tipo asistencialista a relaciones entre iguales y socios cuando se trata de la relación entre empresas y pueblos indígenas. Esto conduce a una inquietud con respecto a la manera en que los grupos indígenas podrían convivir con las actividades empresariales reconocidas de interés general o con los intereses de otros grupos de población vulnerables como los campesinos, teniendo en cuenta que no se puede establecer una jerarquía de los derechos proclamados de estos grupos.

J. Roles de los afectados y de las organizaciones de la sociedad civil

43. Los Principios Rectores requieren el poder de la sociedad civil para hacer funcionar la combinación inteligente de medidas que se hacen indispensables para la materialización de dichos Principios. Sin embargo, la sociedad civil (organizaciones sociales) y las víctimas de abusos necesitan recursos para acceder a mecanismos de resolución de conflictos y

[1] Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, de 1989, y Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas.

litigios, y para formar parte de los procesos de prevención y manejo de impactos. Estos recursos permiten a la sociedad civil equilibrar la balanza de capacidades y de poder.

44. Otra estrategia para equilibrar la balanza es la transparencia. Según participantes en el Foro Regional, es necesario que las empresas revelen oportunamente datos básicos sobre sus reglas de gobierno corporativo, sus propiedades e instalaciones, sus operaciones y los impactos que puedan causar y que causan sus operaciones. Esta información, por ejemplo, podría estar disponible al público, a los accionistas y la sociedad civil abiertamente. Esta información podría ayudar a hacer una rendición de cuentas más precisa.

45. Para las empresas, aún falta mayor conocimiento sobre qué tipo de acciones son aceptadas y resultan eficaces para empoderar a las víctimas. Por ejemplo, cuando las comunidades afectadas hacen parte de procesos de resolución de conflictos o procesos de tratamiento de quejas, las empresas necesitan saber cuál es la forma más adecuada de asistir a las necesidades de conocimiento técnico y asesoría legal por parte de las comunidades. Los Estados también pueden jugar un rol en asistir a las comunidades durante dichos procesos, pero no siempre tienen los recursos para hacerlo en todos los aspectos prácticos.

46. Algunos participantes en el Foro Regional manifestaron su preocupación por la falta de reglas claras, formales e informales, en cuanto a las acciones de la sociedad civil y su interacción con empresas y Estados.

47. Lo anterior plantea una nueva discusión sobre el rol, las responsabilidades y el alcance de la sociedad civil con respecto de los Principios Rectores y su implementación. En ocasiones, la falta de familiaridad de la sociedad civil con los Principios Rectores ha impedido que ésta los utilice como herramientas de acción eficientes para exigir la protección y el respeto de los derechos humanos.

K. Género

48. Durante el Foro Regional se abordó la no discriminación de género y la situación de las mujeres frente a las actividades empresariales. Se destacó la necesidad de entender las posibles diferencias entre las expectativas, aspiraciones y violaciones de los derechos humanos de las mujeres campesinas e indígenas en áreas rurales en contraste con las mujeres profesionales en áreas urbanas.

49. También se mencionaron los posibles vacíos que tienen las políticas públicas y las prácticas empresariales frente a la protección y respeto de los derechos humanos de la comunidad LGBTI, la población mayor y los niños.

III. Las fortalezas y los retos de América Latina y el Caribe sobre la cuestión de empresas y derechos humanos

A. Institucionalidad

50. América Latina y el Caribe tienen fortalezas que se mencionaron durante el Foro Regional y que pueden apoyar la implementación de los Principios Rectores:

a) Los gobiernos tienen importantes capacidades institucionales instaladas en temas de desarrollo, promoción de los derechos humanos y monitoreo y fiscalización, que pueden adaptarse para la implementación de los Principios Rectores;

b) Existe en la región una fuerte tradición filantrópica que, junto con las Redes del Pacto Mundial, puede encaminarse para lograr una mayor alineación con los Principios Rectores;

c) La región ha sido sede de varios pilotos tempranos en materia de empresas y derechos humanos, y varias empresas regionales y globales han ya iniciado la implementación de los Principios Rectores. Comparada con otras regiones, hay mayor conocimiento y sensibilidad del empresariado frente al respeto de los derechos humanos y la debida diligencia que se espera de las empresas;

d) Existe una sociedad civil dinámica con poder de influir e impactar los negocios. Estas fortalezas pueden canalizarse para la generación y ejecución de propuestas y proyectos de política y de regulación, se pueden canalizar ejercicios de rendición de cuentas y monitoreo de los Estados y para la generación de alianzas público-privadas que soporten la implementación de los Principios Rectores.

e) Una buena parte de los mercados de la región están integrados al mercado global, lo cual permite anclar numerosas operaciones en el seno de iniciativas globales de implementación y rendición de cuentas alineadas con los Principios Rectores.

f) La región tiene mercados emergentes y economías formales en crecimiento.

B. Competitividad

51. Un reto específico es cómo lograr la introducción de los Principios Rectores en las políticas públicas sin generar cargas burocráticas que superen las capacidades fiscales de los Estados. Los Estados de América Latina y el Caribe enfrentan múltiples demandas por parte de la sociedad civil y con frecuencia les es difícil atender todas las necesidades. El segundo reto mencionado en el Foro Regional hace referencia al temor por parte de las empresas de perder competitividad en el mercado globalizado, especialmente frente a otras empresas que no implementan los Principios Rectores.

C. Los términos del debate y las percepciones

52. A pesar de los avances en la generación de un estándar mundial común y de niveles básicos de entendimiento compartido entre diferentes grupos de interés sobre la cuestión de empresas y derechos humanos, de acuerdo con las visiones de los participantes al Foro Regional existen impedimentos en América Latina y el Caribe para tener un debate más enfocado y efectivo:

a) En algunas sociedades hay polarización política y ausencia de espacios regulares, formales o informales, para el diálogo multi-actor. En algunos sectores se tiene una concepción reducida de los derechos humanos, la cual se focaliza principalmente en la relación Estado-sociedad civil y los derechos civiles y políticos de la población;

b) En algunos círculos de la sociedad se estigmatiza gravemente a los defensores y activistas de derechos humanos, especialmente en países que han sufrido alta conflictividad social o armada, pero también a personas que trabajan con empresas privadas;

c) Hace falta capacidad técnica tanto en la sociedad civil, como en los gobiernos y en los gremios empresariales sobre el amplio abanico de subtemas técnicos que cubren los Principios Rectores. Tanto la desconfianza en algunas regiones, como las debilidades técnicas, llevan a confusiones conceptuales que no permiten avanzar en la implementación de los Principios Rectores. Por ejemplo, algunos confunden la filantropía empresarial con

los Principios Rectores, y otros creen que es deber legal de las empresas garantizar la realización progresiva de los derechos económicos y sociales de la población;

d) Hay una ausencia de propuestas concretas por parte del sector privado sobre el acceso a la reparación y el tipo de sanciones en las cuales deberían incurrir las empresas que violan los derechos humanos. Muchas empresas sienten que la sociedad no reconoce sus contribuciones positivas. Esta postura, en medio de contextos polarizados, ha hecho que las empresas se involucren menos en la formulación de soluciones para superar la impunidad;

e) No hay suficientes competencias técnicas por parte de la sociedad civil sobre aspectos estratégicos del funcionamiento interno de los sistemas gerenciales de las empresas, sobre el funcionamiento de los mercados y sobre su regulación;

f) No hay suficiente claridad sobre cómo vincular la cuestión de los impactos adversos de las empresas en materia de derechos humanos con las iniciativas para superar la inequidad y promover el desarrollo inclusivo, los cuales enfatizan las alianzas público-privadas. Por ejemplo, los esfuerzos para superar la economía informal en algunos países de la región, los cuales son liderados por especialistas en desarrollo de los gobiernos y las empresas, tienen un impacto positivo sobre la posibilidad de las personas de realizar sus derechos laborales y socioeconómicos. No siempre las redes de sociedad civil involucradas en empresas y derechos humanos interactúan con estas iniciativas.

IV. Conclusiones

53. **El primer Foro Regional de América Latina y el Caribe sobre Empresas y Derechos Humanos evidenció la importancia de tener espacios neutrales para explicar y clarificar el alcance y el funcionamiento de los Principios Rectores.**

54. **Los primeros impactos del Foro Regional ya son tangibles:**

a) Se han empezado a generar y fortalecer redes formales e informales regionales y nacionales para la promoción e implementación de los Principios Rectores en la región, por ejemplo en la Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala y el Perú[k];

b) Se ha contribuido a dinamizar el debate en las defensorías del pueblo de la región con respecto a sus roles;

c) Se ha contribuido a dinamizar la gestión de las redes locales del Pacto Mundial en cuanto a la diseminación de los Principios Rectores;

d) Se han fortalecido los contactos con el Sistema Interamericano, llevando a plantear interacciones formales para el 2014 entre el Grupo de Trabajo y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos para ahondar sobre las expectativas puntuales que deben tenerse de los Estados y las empresas según los Principios Rectores;

e) Se ha brindado a través de la organización y ejecución del Foro Regional, capacitación técnica a miembros de agencias de las Naciones Unidas que operan en la región y que aún no estaban inmersos en la materia;

f) Se generaron vínculos con los Puntos de Contacto Nacional de la OCDE con sede en América Latina, contribuyendo así al objetivo de convergencia global;

[k] Ver por ejemplo la carta dirigida al Grupo de Trabajo por la organización Cegesti en Costa Rica.

g) Se diseminaron los Principios Rectores a cientos de nuevas audiencias.

55. El Grupo de Trabajo espera que los Estados y empresas que operan en la región, así como los diferentes organismos regionales, avancen de manera más ágil y contundente en la implementación de los Principios Rectores.

56. Las empresas pueden tener impactos positivos. Los Principios Rectores no buscan disminuir la importancia y la necesidad social y económica de que así sea. Sin embargo, como la evidencia lo muestra, hay impactos adversos y violaciones de los derechos humanos que involucran a las empresas. Las empresas pueden causar, contribuir o estar ligadas a abusos y se espera que tanto Estados como empresas tomen acciones de prevención, mitigación y reparación de dichos impactos negativos y que comuniquen su progreso.

Apéndice

Algunas experiencias de implementación de los Principios Rectores compartidas durante el Foro Regional

A. Introduciendo el tema: el rol de las Redes Locales del Pacto Mundial

1. Los vínculos entre empresas y derechos humanos son aún un tema nuevo para muchos actores. Uno de los roles que las redes nacionales del Pacto Mundial cumplen es introducir el tema en redes empresariales interesadas en responsabilidad social empresarial o sostenibilidad.

2. El Pacto Mundial fue lanzado en la Argentina el 23 de abril de 2004 en presencia de autoridades del sistema de las Naciones Unidas y del Gobierno argentino, empresarios y líderes de la sociedad civil. Recientemente, la red local del Pacto Mundial lanzó primero dos líneas de trabajo para promover los derechos humanos e implementar los Principios Rectores: el desarrollo de capacidades en el gobierno nacional y un mapeo de las políticas empresariales. Luego del mapeo se observó que las empresas se centraban sobre todo en acciones filantrópicas cuando pensaban en derechos humanos y se decidió elaborar una guía de implementación de los Principios Rectores: la guía *Promover, respetar y remediar: todos ganamos*. Seguidamente la Red creó el primer grupo de trabajo en empresas y derechos humanos con el fin de ayudar a las empresas de la red local a entender y aplicar los Principios Rectores.

3. La guía fue inicialmente elaborada por dos consultores, pero luego fue consultada y revisada con representantes del sector público en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina y con distintos representantes multisectoriales incluyendo líderes empresariales y de la sociedad civil. Este ejercicio luego dio paso a la formación y el debate sobre el rol de las empresas y los mecanismos de quejas y acceso a la justicia.

4. Durante el Foro Regional, una importante empresa de seguros, el Grupo Sancor, compartió su experiencia en el uso de la guía. Tomándola como referencia práctica, desarrolló protocolos para la debida diligencia, matrices de riesgo, guías para entender la complementariedad con otros códigos como la norma ISO 26000, el GRI y las Guías de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para empresas multinacionales. Este trabajo les ha permitido identificar retos en el área laboral, por ejemplo, relacionados con acoso. Recientemente esta misma empresa ha sido reconocida como número 1 en la clasificación de empresas líderes en sustentabilidad por la Cámara de Comercio de los Estados Unidos en la Argentina (AmCham)[1].

B. Iniciativas multiactores adaptadas al contexto local: las Guías Colombia en derechos humanos y derecho internacional humanitario

5. A comienzos del año 2000, algunas empresas extractivas multinacionales que operaban en Colombia empezaron a implementar los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, que daban guías prácticas sobre cómo manejar las políticas de seguridad, las relaciones con empresas de vigilancia privada y las relaciones con la Fuerza Pública. Empresas de otros sectores económicos (entre ellos Nestlé, Coca-Cola e Indupalma) vieron la utilidad de esta guía y exploraron junto con la Fundación Ideas para la Paz (un centro de pensamiento en Colombia que había abierto una línea de trabajo sobre

[1] Véase https://www.gruposancorseguros.com/web/ES/amcham2013.aspx.

empresas, conflicto y paz) la posibilidad de adaptar los Principios Voluntarios a sus retos. Algunos eran parecidos a los de las extractivas, pero otros eran distintos. El contexto de violencia y polarización, como resultado del conflicto armado, era por ejemplo el mismo. Sus empleados, contratistas y las personas en su cadena de valor, especialmente aquellos que eran miembros de sindicatos, estaban siendo amenazados y asesinados. Estas empresas, en cambio, no tenían grandes acuerdos con la Fuerza Pública.

6. Tras casi dos años de negociaciones entre un grupo pequeños de empresas, ONG, representantes sindicales y el Gobierno de Colombia, facilitadas por Ideas para la Paz, se lanzaron las Guías Colombia en el año 2006. Luego, el grupo decidió seguir adaptando la iniciativa para abordar temas más allá de los retos de seguridad, como por ejemplo, el desplazamiento interno, retos relacionados con los derechos sobre la tierra y el problema de la usurpación, un espectro más amplio de temas laborales, el desplazamiento interno y los retos para las empresas, entre otros. En el 2008, la iniciativa decidió entonces tomar como referencia la guía *Proteger, respetar y remediar: todos ganamos* porque le brindaba justo el marco amplio que buscaba para abordar problemas de derechos humanos más allá de las relaciones con la seguridad privada y pública.

7. Actualmente los miembros de Guías Colombia son empresas públicas y privadas del sector energético, la agroindustria, las telecomunicaciones, servicios e industria, la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), así como ONG y agencias del Gobierno. Uno de los retos más importantes de la iniciativa ha sido la polarización frente al tema de los derechos humanos, la falta de confianza entre los actores en Colombia y la falta de recursos de la sociedad civil para poder participar en la iniciativa. Los miembros de la iniciativa han invertido mucho tiempo en la construcción de confianza entre las partes. El futuro de la iniciativa contempla diferentes dimensiones orientadas a desarrollar herramientas más vinculantes, llevar los compromisos a un nivel más local y difundir los compromisos a través de la cadena de valor de las empresas.

C. Estándares del sector extractivo

8. Uno de los sectores sobre los cuales hay frecuentes quejas de impactos sobre los derechos humanos y gran polarización en América Latina y el Caribe es el extractivo. La minería y el sector energético han estado involucrados en conflictos sociales relacionados con temas laborales, de tierras, con seguridad, de daños ambientales y de violación a los derechos de los pueblos indígenas. Dos gremios globales, uno sobre minería y uno sobre petróleo, han diseñado y promocionado toda una serie de estándares en estos temas, los cuales han influido y guiado a algunas grandes multinacionales extractivas que operan en América Latina y el Caribe. Estos son el ICMM e IPIECA por sus siglas en inglés. Durante el Foro Regional, varias empresas pertenecientes a estos gremios presentaron sus sistemas de gestión y sus retos en la implementación de los Principios Rectores. Entre ellas estuvieron Codelco, Repsol y Rio Tinto. Las empresas compartieron sus modelos de gestión y compartieron algunos de sus retos.

9. El desafío para el sector, según lo discutido en el Foro Regional, es demostrar los resultados individuales de cada operación, generar mayor confianza con las comunidades, lidiar con las brechas legislativas de cada país donde operan, y diseminar los estándares a empresas que no hacen parte de estos gremios.

D. Desde la promoción hacia el respeto de los derechos humanos

10. "Aquí estoy y actúo" es una estrategia de la multinacional española Telefónica para combatir el trabajo infantil. Empezó como un programa de promoción de derechos del niño por la fundación de la empresa. En 2011, tras el lanzamiento de los Principios Rectores, la empresa en Colombia hizo un análisis de impactos potenciales sobre los derechos humanos y se dio cuenta de que sus operaciones podrían estar impactando a los niños al menos de

dos maneras principales: posible trabajo infantil en su cadena de valor y posible exposición de los niños a abusos a través de los contenidos proyectados por los aparatos móviles como los teléfonos celulares. A raíz de esto, Telefónica decidió combinar su gestión de impactos con su vocación social y tomar el liderazgo en la creación de una herramienta para empresas que les permitiera sensibilizarse y aprender sobre el problema del trabajo infantil, realizar una identificación de impactos y formular las bases para una estrategia de manejo. Para ello tomó como referentes los Principios Rectores, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el trabajo realizado por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). La ambición de la unidad de negocios local era generar una herramienta en español, adecuada para la problemática latinoamericana. Un reto fue hacerse campo en el espacio de política pública mundial.

11. A nivel global la OIT, el UNICEF y el Pacto Mundial ya habían iniciado la elaboración de guías para empresas, pero esta buscaba generar tanto el entendimiento como la acción apropiada para la región. En octubre de 2012, Telefónica junto con la red local del Pacto Mundial, lanzó en Colombia una "Guía Metodológica para la Evaluación y Gestión de los Impactos del Trabajo Infantil en los Negocios" de la mano del UNICEF, Save the Children y otras organizaciones. En la misma línea del trabajo realizado por Telefónica, otras empresas con presencia en América Latina como el Grupo El Comercio, Holcim y Lafarge, trabajan en el desarrollo de alianzas y estrategias para la erradicación del trabajo infantil. Desde el sector de turismo se han promovido otras iniciativas para la identificación y denuncias de signos de prostitución infantil.

E. Alianzas entre ONG, gobierno y organismos internacionales: el caso de Ethos en Brasil sobre inclusión social y el trabajo decente

12. Ethos es una ONG brasilera que empezó a trabajar hace décadas en responsabilidad social empresarial y políticas públicas ambiental y laboral. Su entrada en los temas de derechos humanos empezó con estas dos cuestiones. Después de 2011, a raíz de los Principios Rectores, Ethos creó un grupo de trabajo empresarial enfocado sobre la inclusión y el trabajo decente.

13. En el período comprendido entre 2013 y 2017, el trabajo desarrollado por esta organización se centrará en los avances alcanzados por el grupo de trabajo sobre empresas y derechos humanos, creado para atender temáticas relacionadas con prácticas empresariales y políticas públicas en torno a la inclusión y el trabajo decente. Su trabajo se enfoca en el desarrollo de indicadores, concienciación dentro de las empresas sobre focos de dominación, objetivos numéricos de inclusión, censo de diversidad y acción afirmativa y trabajo con bancos y gobiernos locales para la creación de un conjunto de recomendaciones que permitan mejorar la condición de créditos para empresas que hacen censos de la diversidad y acción afirmativa.

14. En la línea de lo público, la organización se encuentra trabajando en la creación de incentivos fiscales para empresas que trabajan en diversidad y acción afirmativa, así como foros con enfoque en igualdad e inclusión para la industria de servicios. Adicionalmente, cuenta con un enfoque investigativo que les ha permitido el desarrollo de metodologías de trabajo en censos y cuestiones de inclusión, con miras a crear bases de datos que en temas laborales permitan atender las afectaciones identificadas con relación al trabajo esclavo o la situación de los migrantes, entre otros.

15. Entre los proyectos, Ethos destaca el estudio "El Perfil social, racial y de género de las 500 mayores empresas de Brasil y sus acciones afirmativas", investigación histórica cuantitativa que se encuentra en su 14ª edición; y el Pacto Nacional por la Erradicación del Trabajo Esclavo, una iniciativa conjunta entre la OIT, Ethos y Reporter Brasil.

16. El Pacto Nacional apoyó la creación de la Lista sucia del trabajo esclavo, una herramienta importante, respetada y utilizada por el mercado y hoy gestionada por el Ministerio de Trabajo y la Secretaría de Derechos Humanos del Gobierno federal en el Brasil. De la mano de lo propuesto por el Pacto Nacional, empresas como Frito-Lay, algunas textiles y de ropa (New Balance y Nike, entre otras), y del sector bancario han avanzado en el trabajo para la promoción de la inclusión en temas de género y situación de discapacidad.

F. Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos

17. Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales son un instrumento con recomendaciones y expectativas para los gobiernos en cuanto las empresas y su conducta en temas esenciales de la responsabilidad social empresarial, entre ellos los derechos humanos. De hecho, las Directrices fueron el primer instrumento internacional en integrar el respeto a los derechos humanos tal como se establece en los Principios Rectores. En este contexto, son el único instrumento existente sobre responsabilidad social empresarial multilateralmente acordado por los gobiernos adherentes, quienes se han comprometido a promoverlas y a establecer Puntos Nacionales de Contacto (PNC), como instancia de implementación de las mismas.

18. Los PNC se encargan de divulgar y promocionar el instrumento (las Directrices) y de atender solicitudes relacionadas con el posible incumplimiento en la aplicación de las Directrices por parte de una empresa multinacional. Esta segunda función de los PNC hace de las Directrices el único instrumento internacional con un mecanismo incorporado de quejas que puede ser empleado por cualquier interesado que se sienta afectado por la conducta de una empresa multinacional. Este mecanismo de queja busca generar un foro de discusión para que las partes (grupos de interés y empresas) puedan dar solución a sus conflictos.

19. En el mundo hay 45 países que han adoptado las Directrices, de los cuales siete son de América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México y Perú. En América Latina los PNC tienden a estar ubicados dentro del gobierno nacional, usualmente en los ministerios de comercio, relaciones exteriores o economía. Algunos de los PNC cuentan con comités consultivos de los grupos de interés, como instancias de diálogo que promueven la efectiva implementación de la herramienta[m].

20. Buena parte de los casos, llamados "instancias específicas", analizados por los PNC latinoamericanos están relacionados con los derechos humanos y la comunicación con los grupos de interés, generalmente en el sector extractivo. También es frecuente encontrar instancias específicas que analizan cuestiones relacionadas con condiciones laborales y sindicales.

21. Conscientes de las particularidades regionales, los PNC latinoamericanos han venido trabajando en desarrollar una fuerte asociación que les permita fortalecer la implementación de las Directrices. En este contexto, tuvo lugar la primera Sesión de Aprendizaje entre Pares y Generación de Capacidades en los PNC latinoamericanos en octubre de 2013 en Bogotá, organizada por el PNC de Colombia con apoyo del PNC del Reino Unido, en la cual participaron los PNC de Chile, el Perú, México y el Brasil.

22. Los PNC latinoamericanos pretenden abordar como región los retos relacionados con la mediación. Si bien la recomendación de la OCDE es que la etapa de mediación sea adelantada por un mediador tercero experto, lo cierto es que la mayoría de PNC de la región no cuentan con recursos para hacerlo. Teniendo en cuenta que la mediación es parte

[m] Tal es el caso de Chile y Colombia.

fundamental del éxito de la herramienta, se hace necesario aunar esfuerzos para generar capacidades a los PNC que tienen que mediar casos directamente.

G. Regulación de las entidades bancarias para reducir los impactos de la minería

23. Los conflictos mineros en el Perú llevaron a la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP a proponer una nueva regulación bancaria que obliga a los bancos a establecer si sus clientes en el sector minero han hecho la debida diligencia en derechos humanos. La razón que animó esta decisión fue la conexión entre el riesgo financiero y la conflictividad que se daba alrededor de las quejas comunitarias por los impactos adversos de las mineras.

24. Los impactos de dichos conflictos se extendían siempre hacia las comunidades y terminaban afectando todas las actividades económicas que giraban alrededor de la mina, como los servicios (transporte, hotelería, restaurantes, etc.). Cuando el conflicto se incrementaba, las personas se iban de la zona y los negocios locales se quedaban sin ingresos. Esto afectaba a su capacidad de pago a los bancos. Los bancos preveían este tipo de situaciones mediante provisiones que buscan contrarrestar el impago pero esto estaba generando nuevas cargas a los servicios mediante un aumento en el cobro de la tasa de interés. Con el objetivo de reducir la probabilidad de los conflictos, en lugar de reaccionar a sus consecuencias, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP decidió proponer la nueva regulación orientada hacia los bancos y otras entidades financieras.

H. Implementación en la cadena de valor

25. Otro ejemplo de cómo las empresas han aterrizado los Principios Rectores en su gestión es el caso de Coca-Cola que, además de comprometerse con el respeto de los derechos humanos, ha desarrollado una serie de iniciativas orientadas a la puesta en prácticas de esta política. Una de estas iniciativas es la política para proveedores y Grupos de Embotelladores Independientes, que promueve las prácticas responsables en el lugar de trabajo, propendiendo por el cumplimiento de las leyes laborales y el respeto del medio ambiente.